

J R 不当労働行為事件中労委解決案の示すもの

——続・国家的不当労働行為論 2——

佐藤 昭 夫

目 次

- 一 はしがき
- 二 採用差別を不当労働行為としながら、差別解雇を容認するのか
- 三 中労委解決案とすることの意味
- 四 地労委命令不履行の追認
- 五 なぜ命令に時間をかけるのか

一 はしがき

一九八七年の国鉄分割民営化をめぐって戦後最大規模の不当労働行為が行われ、またこれに対する労働者の闘い
J R 不当労働行為事件中労委解決案の示すもの

も、労働運動史上特筆すべきものがあつた。それは法律的には、主として労働委員会における多くの不当労働行為救済命令として結実した。その数は、国鉄労働組合だけでも、一九九二年末で一〇九に達している。

労働委員会の命令は、その文書が使用者に交付された時よりその効力を生ずる。使用者が地労委の命令に不服の場合は中労委に再審の申立てをすることができ、再審の申立ては命令の効力を停止しない。それにもかかわらず、JRは中労委に再審申立てをした事件について、まったく地労委命令を履行せず、監督官庁としての運輸省もこの違法行為を放置したままである。国鉄分割民営化が国家的不当労働行為といわれる理由の一つも、ここにある。だがそれだけでなく、再審の申立てを受けた中労委自身にも、公正さを疑われる動きがあつた。三者懇談会と称してJR関係事件の一括解決にあたつた中の公益委員の一人、高梨昌氏は、運輸省や当局がうんといわないから、と申立人の対立組合である鉄産総連の労働学校で話すなど、中労委の公正性や独立性、中立性の外観さえ投げ捨てて恥じないありさまであつた。批判を受けて高梨氏は三者懇から外れたが、彼がその中で発言権をもちえたような、中労委自身の状態が問題であつた。⁽¹⁾ このことをはっきり示したのが、一九九二年五月二八日に提示された中労委の解決案である。解決案提示にいたる経緯にも民主性に反する極めて不明朗なものがあるが、本稿ではこの解決案の内容が、JRの不当労働行為との関連でどのような意味をもつものを中心、二、三の指摘をしておきたい。

二 採用差別を不当労働行為としながら、差別解雇を容認するのか

解決案は、その前書きで次のようにいう。

「国鉄改革の過程で多くの労使紛争が生じ、特に採用事件については、全国十八の地方労働委員会から三千四百十一名の救済命令が出されており、また千名に及ぶ人達が国鉄清算事業団を離職して定職のない状態にある。

中労委としては、このような採用事件について、労使は、長期間争うよりも、この際、下記により早期円満に和解し、相互信頼に基づく建設的な労使関係を形成するとともに安全輸送の確保と会社事業の発展に努力すべきであると考える。」と。

解決案がもしこのような目的で作成されたものなら、それはなによりも団結権侵害の結果を除去することにより、「相互信頼に基づく建設的な労使関係を形成する」条件を準備するものでなければならぬ。そしてそれを、命令という形で強制されるのではなく、その同意によって自発的に行うよう、使用者を説得しなければならないはずであろう。そうでなければ相互信頼も円満な解決もありえないからである。

だが解決案は、これまでも実効性のなかった、「政府、北海道及び九州各県に対し、これら千名に及ぶ人達の再就職や雇用機会の創出について支援措置を要請すること」のほかは、団結権侵害の排除について、ほとんど考慮をはらわなかった。それどころかむしろ、次節でのべるように、その侵害の正当化を図るようなものであった。

具体的には解決案はまず、①「JR各社と各組合は、国鉄改革の過程で、その経緯はともかくとして、千名に及ぶ人達が離職し、定職のない状態にあることは、放置しえない事態であると認識する。」とした上で、JR各社は「平成二年四月一日付けで国鉄清算事業団から解雇された者（以下「対象者」という。）の雇用の場を確保するため、」「対象者が希望すれば、対象者の居住地等に基づき定める区分に応じてその者を雇用する。」とした。

形式的にいえば、中労委は地労委の判断に必ずしも拘束されない。中労委は「地方労働委員会の処分を取り消し、

承認し、若しくは変更する完全な権限をもって再審査」（労働組合法二五条三項）するのだし、それは和解勧告においても同様だろうからである。この点からみて、JR各社は対象者を雇用するとした①は、一八の地労委が認めて救済命令を発した、分割民営化時にJRに所属組合等による採用差別の事実があり、その不当労働行為責任を負わなければならぬという判断を、解決の基礎として中労委もまた否定しえなかったことを意味しよう。もしこれを否定するなら和解に時間をかけるまでもなく、地労委命令を取り消した方が早期決着に役立つだろうからである。

しかし解決案はそれに続けて、②「その期間は一カ月とし、有給とするが、労務提供を要しない。」とした。これは、JRによる採用と同時の即日解雇を意味する。労働基準法二〇条は解雇に際して三〇日以上前の予告と、その予告をしない場合には三〇日以上平均賃金の支払い義務を定めている。だからこの②の条項は、実質的にこの解雇予告手当の支払いとまったく同じである。⁽³⁾つまり採用差別された人間を、雇いいれた上で差別解雇させることと実質的に変わりはない。

三 中労委解決案とすることの意味

この解決案の内容を、もし使用者が解決案受諾という形をとらず、その前に独自でやったらとしたら、どうなるだろう。つまり地労委命令は、採用差別されたこれらの者を分割民営化時の昭和六二年四月一日に採用したものとして扱えということであったが、その命令の一部の形だけの履行として、これを一旦は雇用する。しかしその者を予告手当を支払って即日解雇するということである。これは、採用差別が差別解雇に形を変えただけであり、

差別的な不利益取扱として、同様に使用者の不当労働行為となることは明らかであろう。だから今回の解決案は、それを中労委の解決案という形をとることによって、第一にはこの不当労働行為となるような使用者の行為の免責を図ったものだといわなければならない。

しかも、中労委解決案は、労働組合にもその受諾を求めている。組合がこれを受諾するならば、この使用者が単独で行えば不当労働行為となる行為を、労使の協定という形で実施させることになる。だから組合にその案で和解を要望するというのは、中労委が主導して、組合に、その組合員に対する不当労働行為の片棒をかつがせようとすることではないか。

労働委員会規則では、「会長は、適当と認めたときはいつでも、当事者に対して、和解を勧告することができる」（五六条一項、三八条）と定められている。しかし労働委員会規則は、労働組合法二六条により中労委が「その行いう手続」に関して定めるものである。そして労働委員会について定めるその労働組合法は、労使対等の促進、そのために労働者が「団結することを擁護すること」を法目的に掲げている（二条一項）。この点に照らすと、中労委解決案は、団結の擁護ではなくむしろ団結の破壊をすすめるものとして、労働組合法の趣旨に反する。このような和解勧告は会長の裁量の範囲をこえ、違法なものといえるべきである。

四 地労委命令不履行の追認

解決案はさらに、③「JR各社は、中労委への採用事件に関する再審査申し立てを取り下げ、各組合は、これに

ついでに地労委命令の履行を求めない。」とする。これは、採用差別につき地労委の救済命令をえた三千余名のうち、「対象者」以外の二千余名の者については、「国鉄清算事業団を離職し、定職のない状態にある千名に及ぶ人達の雇用の確保に重点を置く必要があること、残りの二千余名の人達は国鉄清算事業団を円満に退職し、既に新たな道を歩まれていること等を考慮」して、「その対策を盛り込むに至らなかった」（同日会長談話）。つまり、最終的に現状のまま放置しようということである。

だが前述のように、再審査の申立ては地労委命令の効力を停止しない。だから中労委はこうしたすべての事件について会長名で、初審命令は「労働組合法第二十七条第五項により、再審査の申立てがあつた場合にも、その効力は停止されないで、これを履行しなければなりません」と注意を促してJR各社にその履行状況の報告を求め、その上で、「命令の履行状況の報告を求めたところ、これを履行したとの報告がないので、労働委員会規則第五条の二第一項の規定に基づき、貴殿が直ちに上記初審命令主文第一項を履行するよう勧告する」といった各社宛の「初審命令履行勧告書」を出している。法に従って履行しなければならないといって自ら履行を勧告しながら、その不履行が続けられている状態の下で、自らの解決案で今度は履行を求めないこととする。これは、明確な違法行為の追認である。

中労委会長談話は、こういった「数多くの深刻な労使紛争が長期間継続すると、国民生活にも悪影響を及ぼしかねない。本件の早期かつ、円満な解決を強く求めるゆえんである。このため、政府及び関係道県による問題解決に向けてのご努力を要請するとともに、なによりも今回中労委のとつた措置について国民各位の深いご理解を切に要望する。」という。だがこの解決案では、使用者が長期間争う構えをみせれば、中労委の追認をえて、救済命令不履行

行というその違法行為、違法状態までが、そのまま合法性を獲得するということである。こうした「解決案」を出す前に、どうしてＪＲ各社の監督官庁である運輸省等に違法行為を正す強い行政指導を要請し、また国民にＪＲの無法な態度を知らせ、「深い理解」を訴えて、これを改めさせようとしなかったのだろうか。「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。」（憲法二二条）。ところがこの解決案は、労働者の団結権を守り、使用者を共通のルールに従わせるのではなく、ただただ「早期、円満解決」の名のもとに、使用者のルール破りを肯定し、逆に自由及び権利を保持しようとする労働者の努力を押しつぶそうとするものではないか。

五 なぜ命令に時間をかけるのか

この中労委解決案に対しては、国鉄労働組合（六月一三日）、国鉄千葉動力車労働組合（六月三日）、全国鉄動力車労働組合（六月二六日）とも、これを受諾できないことを回答し、早急に救済命令を発するように申し入れている。ＪＲ各社も、労働組合が全面拒否を回答し、命令を求めるという事態に立ち至った現時点においては、本解決案の受け入れをこれ以上検討する意味が失われた、と回答した（七月三〇日）。

解決案の前書きで中労委は、その内容が「諸般の事情を考慮した最終のもの」だといっていた。それが受け入れられなかった以上、少しでも早く命令をだすことが、「早期解決」に近づくことではないか。団結権侵害は、それが放置されていればいるほど、害悪が拡大する。迅速な救済が必要だからこそ、労働委員会による救済制度も設けら

れたはずである。だが中労委はそのままの状態で年を越し、九三年一月二〇日によりやく中労委総会で会長が、話し合いによる円満な解決の見通しを得ていないので、不採用事件を中心として命令作業に重点をおいて検討をすすめる、と述べたと伝えられる。

この間に、地労委の救済命令を得ながら清算事業団を解雇された一〇四七名の生活の苦しみが続くだけではない。JRになってからも配属、配転、出向などの仕事差別、労務提供になんの差し障りもない組合バツジなどを口実とした賃金差別、昇給・昇格差別、組合脱退強要、等々あらゆる形で組合破壊が続けられ、それに対する地労委の救済命令も次々と出されながら、JRはこれを履行しない。中労委が話し合いの解決を探るといふ時間は、JRに組合破壊を続ける時間的余裕をあたえるものとなっている。

前述したように公益委員高梨昌氏は、鉄産総連の労働学校で、「中労委が全力投球しているのが和解話し合い解決の線の追求です」とした上で、和解で解決するための論点として次のように述べた。「第一点が一番重い問題ですけれども、国鉄改革関連法の二十三条に定めた事業の継続性の問題です。これに触れないで和解が成り立つかどうかということです。これに触れた場合、恐らく運輸省や当局は和解について「ノー」というに違いないと私はみています。これに触れない話し合いの解決案をどうやって知恵を出すかということが一番難しい論点です。⁽⁴⁾」

これは、和解案は使用者が受け入れるものでなければならぬが、採用差別の是正については運輸省や使用者が拒否するだろうから、そのような案ではだめだ。つまり、組合に和解でこの点の差別はそのまま認めさせようというところにほかならない。それだから氏は露骨にも、「事件を処理していくときに——こんなことをいうと国労本部からお叱りを受けそうですけれども——どうも国労の本部は下部の組合に対する指導力、統率力を失っているのでは

ないか」という不満さえもらしていた。⁽⁵⁾ 国労の本部が、採用差別のは正なしに和解するよう指導力、統率力を発揮するように、ということである。

命令を出すのを引き延ばしてきた現在の中労委の態度も、高梨公益委員と共通して、下部の組合の闘争が崩れるのを待ち、「解決案」で和解させようという意図ではないかと疑われる。中労委がこれ以上不当労働行為に加担するという事態を避けうるかどうか、法はいまその存在意義を問われている。

- (1) 佐藤昭夫「国鉄改革問題と中央労働委員会——統・国家的不当労働行為論——」(早稲田法学六六卷四号) 六頁以下参照。
- (2) 本多淳亮・中山和久・宮里邦雄(座談会)「J R採用差別事件の中労委「解決案」をめぐる」(労働法律旬報二二九五号) 六頁以下参照。
- (3) 同右一一頁中山氏発言。
- (4)(5) 佐藤・前掲一〇頁参照。